

青森、平5不1、平6.3.25

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会青森
地方連合会ポストタクシー支部
申立人 X
被申立人 ポストタクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対する平成5年2月5日付け懲戒解雇処分を取り消し、同人に対して次の措置を含め懲戒解雇処分がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 懲戒解雇処分の日から原職復帰の日までの間に同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年5分の割合による金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に、下記の文書を、申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会ポストタクシー支部及び申立人Xにそれぞれ手交しなければならない。

記

平成 年 月 日
全国自動車交通労働組合連合会青森 地方連合会ポストタクシー支部 執行委員長 X 殿 X 殿
ポストタクシー株式会社 代表取締役 B1 ㊟
当社がXを懲戒解雇したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると青森県地方労働委員会において認定されました。 よって、当社は、今後このような不当労働行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人ポストタクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー）を営んでおり、本件申立時の従業員数は約130名である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会ポストタクシー

支部（以下「組合」という。）は、会社の従業員により昭和45年7月に結成され、肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は約100名である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和53年11月10日にタクシー乗務員として会社に入社し、昭和62年10月1日に組合の執行委員長に就任した。

2 これまでの労使関係

(1) 能率給体系賃金の導入をめぐる会社と組合の対立

平成3年、会社は、乗務員の賃金体系に歩合給を主体とする能率給体系賃金を導入しようとして、組合と約1年間にわたり交渉を行ったが、組合の反対によりこれを撤回するに至った。

(2) Xに対する不利益取扱

ア 会社と組合が能率給体系賃金の導入をめぐり対立していた時期に、会社は、Xが以前勤務していた会社で躁病にかかっていたとの噂をもとに、同人に会社の指定する病院で臨時健康診断を受けるように指示したが、同人が正当な理由がなくこれに従わなかったとして、平成3年8月15日、2労働日の出勤停止処分とした。その後、会社は、従業員の定期健康診断の結果等により、平成4年4月1日、同人を乗務禁止とした。

イ 組合は、会社のXに対する臨時健康診断の実施の指示、出勤停止処分及び乗務禁止は不当労働行為であるとして、同月13日、当委員会に救済を申し立て、平成4年（不）第1号事件として係属した。当委員会は、平成5年8月26日、同事件について、会社のXに対する各行為は能率給体系賃金の導入に反対する組合を嫌悪し、その中心的人物である同人を不利益に取り扱った不当労働行為であると認定し、「乗務禁止を取り消し、速やかに同人を乗務員として就労させなければならない。」等を内容とする救済命令を発した。会社はこれを不服として、同年10月6日、青森地方裁判所に救済命令取消訴訟を提起し、現在、係属中である。

3 本件申立てに至る経緯

(1) 期間雇用従業員及び定時制従業員の制度の導入をめぐる会社と組合の対立

ア 会社は、能率給体系賃金の導入と併せて期間雇用従業員（会社の改訂案によると、業務の一時的需要その他に対応するため1年以内の期間を定めて採用された者）及び定時制従業員（会社の改訂案によると、1日、1週又は1か月の所定労働時間が常態として一般従業員より短い者）の制度を導入しようとし、平成3年6月14日、組合に対し、就業規則等の改訂に対する意見聴取の申入れを行った。

組合は、同年7月1日、期間雇用従業員については反対である旨及び定時制従業員については、女子乗務員と定年年齢を越えた高齢者乗務員に限定し、かつ労働協約を締結するならばあえて反対しない旨の

意見書を会社に提出した。

イ 会社は、同月9日、組合に対し再度、就業規則等の改訂に対する意見聴取の申入れを行ったが、組合は、同月22日、前回と同様の意見書を会社に提出した。

ウ 会社は、同年8月3日、就業規則等の一部を改訂し、期間雇用従業員及び定時制従業員の制度を導入した。

エ 組合はこれに抗議し、同年9月14日に団体交渉が、同月28日に労使協議会が、同年11月20日に事務折衝がそれぞれ行われた。

その結果、期間雇用従業員については労使協議の上で採用すること及び定時制従業員については、女子乗務員は無条件で認め、男子乗務員は年齢制限を設けることで組合と会社は合意した。

(2) C1の入社

ア C1（以下「C1」という。）は、平成4年11月19日、出稼ぎ先の愛知県から帰郷し、同年12月23日、会社にタクシー乗務員として入社した。

イ 同月28日、C1は、ある乗務員から雇用条件について尋ねられ、同日、組合の書記長は業務課長B2（以下「B2」という。）から、今アルバイトの乗務員が働いている旨の話を聞いた。

ウ 翌29日の午前、Xは書記長からその話を聞き、会社の常務取締役B3（以下「常務」という。）に電話したところ、常務は、連絡が遅れたことを詫び、「C1は1月いっぱい辞める人である。」と言った。次いでXが「賃金はどうなってるんですか。」と常務に尋ねたところ、常務からはっきりとした返事を得られなかったため、さらに「もしかしたらオール歩合でないのか。」と言ったところ、常務は返事をしなかった。

(3) 平成4年12月29日のXとC1のやりとり

ア 平成4年12月29日、C1が八戸営業所に出社したところ、配車係から、今日は中居林営業所（以下「営業所」という。）の車に乗るようにと指示を受け、午後4時頃、C1は営業所に着いた。

イ C1が営業所に入ると、Xが事務室に、配車係のB4（以下「B4」という。）が配車室にそれぞれいた。

なお、Xは、同年7月1日から、営業所の清掃係及び整備補助係として勤務しており、B4は、営業所次長で運行管理者であり、非組合員であった。

ウ Xは「C1さんですか。」と話しかけ、C1は「そうです。」と答えた。

Xは「ちょっと聞きたいことがあるんですけど、雇用条件を教えてください。」と尋ねたところ、C1は「答える必要はない。それは私と会社が契約したことだ。聞きたかったら会社に聞いたらいいでしょう。昨日も同じことを聞かれた。気分悪い、帰る。」という趣旨の返

事をした。

Xは「何だ、その口のきき方は。」と声を荒げて言った。

C 1は「すみません。」と謝った。

エ Xは「私はこの組合の委員長をやっているXです。」と名乗り、組合がオール歩合に反対してきた経緯及び期間雇用従業員は労使合意の上で採用することになっていることなどについて説明した。

オ C 1は「長年出稼ぎをやってきたが、家を八戸に建て、できれば地元で働きたくなってきた。会社に長くいるつもりです。」と言った。

カ Xは「オール歩合で働くのであれば組合は困る。どうしてもオール歩合で働きたいのであれば、八戸市内にオール歩合を認めている会社はある。ただ、あなたも会社に長くいるつもりなら、皆と同じ賃金体系にしてもらった方がいいんじゃないか。」という趣旨の話をした。

キ C 1は「組合の立場はわかりました。あとで委員長さんに相談することになるかもわかりませんが、よろしくお願いします。」と言った。

Xは「私はいつもここにいますので、なんでも相談してください。」と言った。

その後、C 1は乗務についた。なお、両者のやりとりは30分ほどであった。

ク XとC 1のやりとりの途中で、B 4が勤務時間についてC 1に尋ねたところ、C 1は「夕方の5時から夜中の2時までだが忙しい時はもっと長くてもいい。」と答えたので、B 4は「規則に違反しているんじゃないの。」と言った。

ケ また、XとC 1のやりとりが終わる頃、整備課長B 5（以下「B 5」という。）が営業所に来て事務室に入り、両者のやりとりを5分ほど聞いた。

(4) C 1の退職

平成4年12月30日、C 1は会社に行き、Xから脅迫されたので会社を辞める旨B 2外1名に話した。

なお、C 1は、会社を辞めてから約1か月後に八戸市内の他のタクシー会社に入社した。その雇用形態は夜勤乗務員で、賃金体系はオール歩合であった。

(5) 会社の事実調査

ア 平成4年12月30日、B 2は「C 1が会社を辞めたいと言ってきているが、昨日の夕方に営業所で何があったか知らないか。」とB 5に電話で尋ねた。

B 5は、XとC 1のやりとりを少し聞いている旨及びB 4が両者のやりとりを聞いているかもしれない旨返事したところ、B 2はB 5に、B 4及び整備要員が両者のやりとりの内容を知っているかどうかを確認するように求めた。

イ 同日、B 5 が B 4 及び某整備要員に事情を聞いたところ、両者ともよくわからないとの返事であったので、B 5 は会社にその旨を報告した。

ウ 平成 5 年 2 月 1 日、会社側は X を呼び、「C 1 が X に脅かされたと言って会社を辞めていったが、脅かしたのか。」と尋ねた。それに対し、X は「C 1 に会社を辞めろと言った覚えはないし、脅したこともない。」と答えた。

(6) X に対する懲戒解雇処分

会社は、X が、平成 4 年 12 月 29 日、C 1 に脅迫を加えて会社を退職するように強要し、翌 30 日、同人を退職するのやむなきに至らしめたことが就業規則第 86 条第 9 号に定める懲戒解雇事由に該当するとの理由で、平成 5 年 2 月 5 日、X を懲戒解雇した。

なお、就業規則第 86 条第 9 号は次のとおり規定されている。

第 86 条（懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇処分を行う。

九 他人に対して暴行、脅迫を加えたとき、又はその業務の遂行を阻害し若しくは、業績向上意欲を阻害する行為のあったとき

(7) C 1 の陳述書の作成

会社は、平成 5 年 2 月 6 日、C 1 から事情を聞き、同人の陳述書（乙第 2 号証）を作成した。

(8) 当委員会に対する救済の申立て

組合及び X は、会社が X を懲戒解雇したことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 5 年 2 月 22 日、当委員会に対し次の救済を申し立てた。

ア 被申立人は、申立人 X に対し平成 5 年 2 月 5 日付けをもってなした懲戒解雇処分を取り消し、同人に対して下記の措置を含め前記解雇がなかったと同様の状態を回復しなければならない。

① 原職に復帰させること。

② 解雇処分をなした日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

イ 謝罪文の掲示

4 本件申立て以後の経過

会社は、X が懲戒解雇されたことにより会社の従業員としての身分を失い、会社と組合との賃金、労働条件について利害関係がないなどとして、同人が 93 春闘に関する団体交渉に出席することを拒否した。

組合は、会社のかかる行為は不当労働行為であるとして、平成 5 年 5 月 11 日、当委員会に対し救済を申し立て、平成 5 年（不）第 3 号事件として係属した。当委員会は、平成 6 年 3 月 1 日、同事件について、会社が同人の団体交渉への出席を拒否したことは、組合の運営に介入する不当労働行為

であると認定し、救済命令を発した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 組合の主張の要旨

ア 解雇理由について

Xは、組合の執行委員長として、組合と会社との合意内容に違反した条件で雇用されている疑いのあるC1から事情を聴取し、組合の立場を説明して協力を求めただけであり、会社が解雇理由として主張する脅迫及び退職強要の事実は全くない。

イ 会社の実事調査について

会社は、XとC1がやりとりをした現場にB4がいたことを当然知っていたにもかかわらず同人から何ら事情聴取をしなかった。このことは、会社が正確な事実を把握しようという考えが最初から毛頭なく、会社に必要だったのはXへの攻撃材料となる供述だけで、客観的な目撃証言など関係なかったことを示している。

ウ 不当労働行為の成立について

本件懲戒解雇処分は、会社が組合の執行委員長であるXを排除するために事実を曲解して行った不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 解雇理由について

XはC1を脅して畏怖状態に陥れ、さらに乗務員間で孤立させ、いわゆる村八分の状態におく旨脅迫し、会社を退職するように強要した。

イ 会社の実事調査について

会社はB5に事実の調査及び報告を求めたところ、B4及び某整備要員ともによくわからないとの返事であった。また、C1から詳しく事情を聞いたところ、Xから脅迫され、退職を強要された旨の供述を得た。さらに、Xからも事情を聞いたところ、同人は脅迫及び退職強要の事実を否定したものの詳しい弁解をしなかった。

会社は、以上の調査の結果を総合的に判断し、XのC1に対する脅迫及び退職強要の事実があったと認定し、就業規則の懲戒解雇事由に該当すると判断してXを懲戒解雇したものである。

ウ 不当労働行為の不成立について

本件懲戒解雇処分は、十分な根拠に基づいて慎重な判断のもとになった正当なものであり、Xの組合活動とは全く関係がなく、不当労働行為に該当しない。

2 当委員会の判断

(1) 解雇理由について

ア 会社がXを懲戒解雇したのは、前記第2の1(2)のア、イのとおり、同人がC1を脅迫して畏怖させ、会社を退職するように強要したことが就業規則の懲戒解雇事由に該当するためであると主張する。

イ そこで先ず、脅迫及び退職強要の事実の有無について検討するに、前記第1の3(3)のウで認定したとおり、XがC1に雇用条件を尋ねた際に、C1の返事に対してXが声を荒げたことが認められるものの、これは、C1の言い方が悪いとしてXが言い返したものであり、Xが声を荒げたのはこの時だけであることが認められる。

それ以降は、前記第1の3(3)のオで認定したとおり、C1が出稼ぎをしていたこと等個人的な話もしていたこと及び前記第1の3(3)のキで認定したとおり、両者が平穩に別れ、C1が乗務についたことが認められるのであるから、両者のやりとりは特段の問題もなく行われたものと認めるのが相当である。

ウ さらに、両者のやりとりが行われた現場において、そのやりとりのほとんどを聞いていると思われるB4が「Xから辞めていけという発言はなかった。」旨、C1自身が「Xから、直接会社を辞めろとは言われなかった。」「Xから、辞めないと危害を加えるぞというようなことは言われなかった。」旨それぞれ当委員会の審問において述べている。このことを併せ考えると、XがC1を脅迫して畏怖させ、会社を退職するように強要したものと認められない。

なお、C1が会社を退職した真の理由は、Xとの話合いから、会社と締結した雇用形態での就労は不可能と判断して自らの意思で退職したものと推認される。

エ 以上のとおり、XがC1を脅迫して畏怖させ、会社を退職するように強要した事実が認められないのであるから、会社がこれらの事実があるとして就業規則の懲戒解雇事由に該当すると判断したのは失当である。

(2) 会社の事実調査について

ア 会社は、前記第2の1(2)のイ、ウのとおり、本件懲戒解雇処分は、調査を行い、十分な根拠に基づいて慎重な判断のもとに行ったと主張する。

イ たしかに、会社がB5に対し、B4らがXとC1のやりとりの内容を知っているかどうかを確認させたことは認められるが、B5がB4らから確認できたのは、よくわからないということだけであり、また、会社がXから事情を聞いたことは認められるが、それは、C1が会社を辞めてから約1か月も経た平成5年2月1日のことである。しかも、その際Xが脅迫及び退職強要の事実を否定したにもかかわらず、会社はその後何ら調査することなく、わずか4日後の同月5日に同人を懲戒解雇している。

さらに、前記第1の3(7)で認定したとおり、会社が、Xを懲戒解雇した翌日にC1から事情を聞き、同人の陳述書を作成したことなどを併せ考えると、会社の調査の仕方はいかにも不自然である。

ウ 以上のことに加え、会社の代表取締役B1（以下「B1社長」とい

う。)が、当委員会の審問において、XとC1のやりとりの現場にB4がいたことを知っていたにもかかわらず同人から直接事情を聞かなかったこと、理由を尋ねられ、「関係がないからでしょう。」と答えていること及びXが否定しているにもかかわらず、脅迫の事実があったと考えた根拠として「C1はどこの職場でも立派に勤める人格者である。」と述べていることを併せ考えれば、B1社長は、最初からC1の言い分のみをとりあげていたものと言わざるを得ず、会社が正確な事実関係を把握するために調査を行い、十分な根拠に基づいて慎重に判断したとは認められない。

(3) 不当労働行為の成否

以上のことからすると、会社がXに対して行った懲戒解雇は不当な処分であり、本件懲戒解雇処分の意図するところは、次のとおりであると推認される。

すなわち、前記第1の2で認定したとおり、本件申立て前に、会社が能率給体系賃金の導入に反対する組合を嫌悪し、その中心的人物であるXに対し乗務禁止等の不利益取扱をしたこと及び前記第1の4で認定したとおり、本件懲戒解雇処分後に、会社が同人の団体交渉への出席を拒否したことを併せ考えると、本件懲戒解雇処分は、C1がXから脅迫されたと言って退職したことを口実に、会社が組合の中心的人物であるXを会社から排除する目的でなしたものと認めるのが相当である。

よって、本件懲戒解雇処分は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) 救済方法について

以上のとおりであるから、主文第1項のとおり命ずるのを相当と考える。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件については文書手交をもって足りると考える。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成6年3月25日

青森県地方労働委員会
会長 高橋牧夫 ㊞